Deutscher Bundestag **Drucksache 17/8148**

17. Wahlperiode 13. 12. 2011

Antrag

der Abgeordneten Jutta Krellmann, Sabine Zimmermann, Diana Golze, Matthias W. Birkwald, Dr. Martina Bunge, Heidrun Dittrich, Werner Dreibus, Klaus Ernst, Katja Kipping, Cornelia Möhring, Jens Petermann, Yvonne Ploetz, Dr. Ilja Seifert, Kathrin Senger-Schäfer, Kathrin Vogler, Harald Weinberg, Jörn Wunderlich und der Fraktion DIE LINKE.

Tarifsystem stabilisieren

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Der Niedriglohnsektor weitet sich aus und die Tarifbindung geht zurück. Immer mehr Beschäftigte müssen sich mit einem niedrigen Lohn begnügen, immer weniger werden tariflich entlohnt. In Westdeutschland fielen 1998 noch 76 Prozent der Beschäftigten unter einen Tarifvertrag, in Ostdeutschland waren es 63 Prozent. Im Jahr 2010 dagegen wurden im Westen nur noch 63 Prozent der Beschäftigten von einem Tarifvertrag erfasst und in Ostdeutschland 50 Prozent. Noch schlechter sieht es bei der Bindung an einen Flächentarifvertrag aus: Sie beträgt 56 Prozent im Westen und 37 Prozent im Osten. In Deutschland arbeitet mittlerweile mehr als jeder fünfte Beschäftigte im Niedriglohnsektor. Es besteht dringender Handlungsbedarf.

Die Ursachen für die Ausweitung des Niedriglohnsektors und die Erosion des Tarifvertragssystems sind vielfältig. Auf politischer und institutioneller Ebene sind vor allen Dingen die in den vergangenen Jahren betriebene Deregulierung des Arbeitsmarktes, die Ausweitung von prekären Beschäftigungsformen und der Rückgang der für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge zentral. Weitere Gründe sind die zum Teil daraus resultierende Erosion der Organisations- und Verhandlungsmacht der Gewerkschaften sowie die Tarifflucht auf Seiten der Arbeitgeber.

Es ist notwendig, als untere Haltelinie für das Entlohnungsgefüge einen flächendeckenden gesetzlichen Mindestlohn einzuführen und darüber hinaus das Tarifvertragssystem auf gesetzlichem Wege zu stabilisieren, indem die Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen erleichtert wird. Es muss verhindert werden, dass die Löhne weiter sinken und das Lohnspektrum nach unten ausfranst. Die Entlohnungsbedingungen der Beschäftigten müssen verbessert werden. Dies ist auch erforderlich, um die Binnennachfrage zu stärken. Deutschland darf nicht länger auf Lohndumping und niedrige Löhne setzen. Angesichts der Eurokrise und der Gefahr einer Krise in der Realwirtschaft müssen die Löhne steigen, um Kaufkraft und private Nachfrage zu ermöglichen. Der Gesetzgeber muss hier einen Beitrag zur Stabilisierung leisten. Wie dies gelingen kann, zeigen andere europäische Staaten. Nicht nur Mindestlöhne sind üblich, sondern auch das Instrument der Allgemeinverbindlichkeit ist häufig weit verbreitet.

Die Strategie der Bundesregierung, auf einzelne Branchenmindestlöhne zu setzen, ist demgegenüber völlig unzureichend. Dadurch entsteht lediglich ein unübersichtlicher Flickenteppich von verschiedenen Mindestlöhnen mit vielen weißen Flecken. Stattdessen ist es erforderlich, einen einheitlichen Mindestlohn für alle Branchen einzuführen und gleichzeitig die gesetzlichen Regelungen zur Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen zu verbessern, um auch über den Mindestlohn hinaus das gesamte Tarifgefüge zu konsolidieren. Hierzu ist es notwendig, das Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) auf alle Branchen auszuweiten, das Verfahren verbindlicher zu gestalten und eine Praxis zu etablieren, nach der auch nach dem Arbeitnehmerentsendegesetz komplette Entgelttabellen für allgemeinverbindlich erklärt werden und nicht lediglich die unteren Lohngruppen.

II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf,

1. einen Gesetzentwurf vorzulegen, der sich an folgenden Eckpunkten orientiert:
   a) Als untere Haltelinie für das Entlohnungsgefüge in Deutschland wird ein flächendeckender gesetzlicher Mindestlohn eingeführt.
   b) Der Anwendungsbereich des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes wird auf alle Branchen ausgeweitet.
   c) Das Arbeitnehmer-Entsendegesetz wird dergestalt reformiert, dass das Instrument der Allgemeinverbindlicherklärung von Entgelttarifverträgen erleichtert wird. Zu diesem Zweck sind Tarifverträge vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales für allgemeinverbindlich zu erklären, wenn sie das Kriterium der Repräsentativität erfüllen. Bei der Feststellung der Repräsentativität werden die Kriterien herangezogen, die in § 7 Absatz 2 AEntG definiert sind. Tarifverträge, die höhere Entgelte beinhalten, bleiben weiterhin gültig.
   d) Das Arbeitnehmer-Entsendegesetz wird dahingehend geändert, dass auch Tarifverträge mit lediglich regionaler Reichweite für allgemeinverbindlich für die jeweilige Region oder darüber hinaus erklärt werden können;
2. die Praxis bei den Allgemeinverbindlicherklärungen nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz dahingehend zu ändern, dass in der Regel komplette Entgelttabellen für allgemeinverbindlich erklärt werden. Entgeltgruppen, deren Entgelthöhe unterhalb des gesetzlichen Mindestlohns liegt, sind hinsichtlich des Entgeltes unwirksam. Als Branchenmindestlohn gilt das Entgelt, das in den Entgelttabellen als erstes oberhalb des gesetzlichen Mindestlohns liegt.

Berlin, den 13. Dezember 2011

Dr. Gregor Gysi und Fraktion

Begründung

Da mittlerweile bereits 6,8 Millionen Menschen gezwungen sind, zu Löhnen unterhalb der Niedriglohnschwelle zu arbeiten, muss endlich ein gesetzlicher Mindestlohn eingeführt werden. Dadurch wird das Entlohnungsgefüge vor einem weiteren Abrutschen geschützt.

Gleichzeitig müssen das Tarifsystem stabilisiert und eine weitere Erosion der Tarifbindung gestoppt werden. Derzeit sind in Deutschland noch lediglich 1,5 Prozent der Tarifverträge nach dem Tarifvertragsgesetz für allgemeinverbindlich erklärt. Anfang der 90er-Jahre waren es noch über 5 Prozent. Nur vier Branchen werden momentan auf regionaler Ebene von einem allgemeinverbindlichen Entgelttarifvertrag abgedeckt. Eine gewisse Gegenentwicklung ist im Bereich der Allgemeinverbindlicherklärungen nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz zu erkennen. Auf diesem Wege sind mittlerweile zehn Branchenmindestlöhne eingeführt worden. Hier werden bisher allerdings in der Regel lediglich Mindestlöhne festgesetzt und nicht komplette Entgelttabellen für allgemeinverbindlich erklärt.

Die niedrigen Anteile von Allgemeinverbindlicherklärungen sind vor allem auf die sehr restriktive Haltung der Spitzenverbände der Arbeitgeber zurückzuführen. Da diese im für die Allgemeinverbindlicherklärungen zuständigen Tarifausschuss ein Vetorecht innehaben, werden kaum mehr Tarifverträge nach dem Tarifvertragsgesetz für allgemeinverbindlich erklärt. Diese Praxis richtet sich zum Teil auch gegen die Wünsche der eigenen sektoralen Mitgliedsverbände. In anderen Fällen verweigern aber auch die Branchenverbände eine Allgemeinverbindlicherklärung ihrer Entgelttarifverträge. Als weiteres Hindernis ist das zu hohe Quorum von 50 Prozent zu nennen, das derzeit für eine Allgemeinverbindlicherklärung nach dem Tarifvertragsgesetz vorgeschrieben ist und vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales auch auf das Arbeitnehmer-Entsendegesetz angewandt wird. Dieses Quorum besagt, dass die tarifgebundenen Arbeitgeber mindestens 50 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einer Branche beschäftigen müssen. Hinzu kommt als Problem, dass immer mehr Arbeitgeber nur noch eine sogenannte OT-Mitgliedschaft (OT = ohne Tarifbindung) bei ihrem Arbeitgeberverband haben.

Angesichts der Erosion der Tarifbindung ist es geboten, das Verfahren der Allgemeinverbindlicherklärung zu erleichtern. Hierbei bietet sich vor allem das Verfahren nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz an, da auf diesem Wege im Gegensatz zum Tarifvertragsgesetz auch entsandte Beschäftigte erfasst werden. In der Praxis werden derzeit allerdings lediglich nach dem Tarifvertragsgesetz komplette Entgelttabellen für allgemeinverbindlich erklärt. Da dies hinsichtlich des Ziels einer Stabilisierung des Tarifvertragssystems von Vorteil ist, muss diese Praxis auf die Allgemeinverbindlicherklärung im Rahmen des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes ausgedehnt und zur Regel werden.

Darüber hinaus müssen das Arbeitnehmer-Entsendegesetz auf alle Branchen ausgeweitet und das Verfahren verbindlicher gestaltet werden. Um die Allgemeinverbindlicherklärung unabhängig vom politischen Willen der jeweiligen Arbeitsministerin oder des jeweiligen Arbeitsministers und auch unabhängig von der Position der Spitzen- oder Fachverbände der Arbeitgeber zu erleichtern, wird das Bundesministerium für Arbeit und Soziales verpflichtet, Tarifverträge automatisch für allgemeinverbindlich zu erklären, wenn gewisse Repräsentativitätsanforderungen erfüllt sind. Damit entfällt das bisherige Vetorecht der Arbeitgeber aber auch das des Bundesarbeitsministeriums. Voraussetzung für die Allgemeinverbindlicherklärung ist dann lediglich, dass nur Entgelte oberhalb des gesetzlichen Mindestlohns für allgemeinverbindlich erklärt werden dürfen und der Tarifvertrag den Repräsentativitätsanforderungen entspricht. Ein Tarifvertrag gilt als repräsentativ, wenn entsprechend der Regelung in § 7 Absatz 2 AEntG im Vergleich zu anderen Tarifverträgen der Branche unter seinen Geltungsbereich zum einen die höhere Zahl von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die bei den jeweils tarifgebundenen Arbeitgebern beschäftigt sind, fallen und zum anderen die größere Zahl von Mitgliedern der Gewerkschaft, die den Tarifvertrag geschlossen hat. Lohndumping oder Missbrauch des Instruments der Allgemeinverbindlicherklärung wird dadurch ver-

hindert, dass der gesetzliche Mindestlohn die untere Grenze bildet und Tarifverträge, die höhere Entgelte beinhalten, weiterhin ihre Gültigkeit behalten.

Andere europäische Staaten machen vor, wie durch eine hohe Verbreitung von Allgemeinverbindlicherklärungen das Tarifvertragssystem stabilisiert werden kann.

Auf diesem Wege ist auch ohne einen sehr hohen Organisationsgrad, wie in Skandinavien, eine hohe Tarifbindung möglich. Dies zeigt das Beispiel Frankreichs, wo trotz eines vergleichsweise niedrigen Organisationsgrades von acht Prozent mehr als 90 Prozent der Beschäftigten der Tarifbindung unterliegen. Auch in Belgien, den Niederlanden, Finnland, Portugal und Spanien ist die Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen weit verbreitet. In Deutschland dagegen nicht, weswegen die Tarifbindung hier im europäischen Vergleich auch nur im Mittelfeld liegt. 20 Mitgliedstaaten der Europäischen Union haben zudem einen gesetzlichen Mindestlohn, während die deutsche Bundesregierung sich dem immer noch verweigert.

Gesamtherstellung: H. Heenemann GmbH & Co., Buch- und Offsetdruckerei, Bessemerstraße 83–91, 12103 Berlin, www.heenemann-druck.de
Vertrieb: Bundesanzeiger Verlagsgesellschaft mbH, Postfach 10 05 34, 50445 Köln, Telefon (02 21) 97 66 83 40, Fax (02 21) 97 66 83 44, www.betrifft-gesetze.de
ISSN 0722-8333